

Analisis Moderasi *Grit* sebagai Penguat Hubungan Antara Kesejahteraan Subjektif dan Keterlibatan Kerja Guru Pendidikan Dasar

(Grit as a Moderator Between Subjective Well-Being and Work Engagement in Primary Education Teachers)

**MUHAMMAD ROZAN ALFARISI¹, TARMIDI DADEH¹, FASTI ROLA¹,
DIAN ULFASARI PASARIBU¹**

¹Universitas Sumatera Utara, Jalan Dr. T. Mansur No.9, Medan, Sumatera Utara,
Indonesia

Email: muhammadrozanalfarisi@gmail.com

Abstrak: Guru yang memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya dan melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati cenderung menunjukkan kinerja dan kompetensi mengajar yang tinggi. Penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan positif antara kesejahteraan subjektif dan keterikatan kerja, namun kekuatan hubungan tersebut bervariasi dari lemah hingga kuat. Untuk menjelaskan variasi ini, penelitian ini mengkaji *grit*, sifat kepribadian yang mencerminkan ketekunan dan semangat jangka panjang terhadap tujuan, sebagai variabel moderator dalam hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterikatan kerja pada guru pendidikan dasar di Indonesia. Skala yang digunakan untuk mengukur *grit* adalah skala *grit* guru, kesejahteraan subjektif diukur dengan Positive Affect and Negative Affect Schedule (PANAS) dan Satisfaction with Life Scale (SWLS) versi bahasa Indonesia, dan keterikatan kerja diukur dengan Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) versi bahasa Indonesia. Sebanyak 189 guru (37 laki-laki, 152 perempuan) berusia 19 hingga 61 tahun ($M = 38$, $SD = 11,39$) berpartisipasi dalam penelitian ini. Analisis dilakukan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil menunjukkan bahwa *grit* secara signifikan memperkuat hubungan positif antara kesejahteraan subjektif dan keterikatan kerja ($r = .589$, $R^2 = .021$, $F(1,185) = 6.83$, $p = .010$), dan efek ini tetap konsisten setelah dikontrol dengan faktor personal ($r = .622$, $R^2 = .338$, $F(14,174) = 7.85$, $p = .011$). Temuan ini menegaskan peran penting *grit* dalam memperkuat keterkaitan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja, bahkan ketika mempertimbangkan perbedaan individu. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap bukti yang berkembang mengenai pentingnya pengembangan *grit* untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja profesional di lingkungan pendidikan.

Kata kunci: *Grit*; Guru; Kesejahteraan Subjektif; Keterlibatan Kerja; Pendidikan Dasar

Abstract: Teachers who hold a positive outlook toward their profession and perform their duties wholeheartedly tend to exhibit strong teaching performance and competence. Prior studies have established a positive relationship between subjective well-being and work engagement; however, the strength of this association varies widely. To address this variability, the present study examines *grit*, a personality trait characterized by perseverance and sustained passion for long-term goals, as a potential moderating variable in the relationship between subjective well-being and work engagement among Indonesian primary education teachers. The scale used to measure *grit* is the teacher *grit* scale, subjective well-being is measured using the Positive Affect and Negative Affect Schedule (PANAS) and the Satisfaction with Life Scale (SWLS) Indonesian version, and work engagement is measured using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Indonesian version. A total of 189 teachers (37 male, 152 female), aged 19 to 61 years ($M = 38$, $SD = 11.39$), participated in the study. Data were analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA). Results indicated that *grit* significantly amplified the positive relationship between subjective well-being and work engagement ($r = .589$, $R^2 = .021$, $F(1,185) = 6.83$, $p = .010$), and this effect remained robust after controlling for personal variables ($r = .622$, $R^2 = .338$, $F(14,174) = 7.85$, $p = .011$). These

findings highlight the crucial role of grit in reinforcing the connection between subjective well-being and work engagement, even when individual differences are taken into account. The study contributes to the growing body of evidence advocating for grit development as a strategy to enhance professional well-being and performance in educational settings.

Keywords: *Grit; Primary Education; Subjective Well-Being; Teacher; Work Engagement*

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di Indonesia masih berada pada tingkat yang memprihatinkan, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai sumber data. Sukmayadi dan Yahya (2020) menyoroti bahwa tantangan sistemik dalam pendidikan nasional berdampak langsung pada rendahnya mutu pembelajaran. Hasil Program for International Student Assessment (PISA) tahun 2022 yang diselenggarakan oleh Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) menempatkan Indonesia pada peringkat ke-68 dari 81 negara dalam aspek kualitas pendidikan (OECD, 2023). Sementara itu, World Population Review tahun 2023 mencatat bahwa Indonesia berada di posisi ke-58 dari 87 negara dalam hal kualitas pendidikan secara keseluruhan. Temuan ini mengindikasikan adanya tantangan yang berkelanjutan, khususnya dalam kompetensi siswa pada bidang-bidang utama seperti matematika, sains, dan membaca, di mana Indonesia secara konsisten menunjukkan performa yang rendah (Wahyudi dkk., 2022).

Permasalahan pendidikan yang terus-menerus terjadi di Indonesia tidak dapat lepas dari masih rendahnya kualitas tenaga pendidik, sebagaimana telah diungkapkan oleh penelitian terdahulu (Fitri, 2021;

Pribudhiana dkk., 2021; Sukmayadi & Yahya, 2020). Strategi pembelajaran yang kurang optimal serta terbatasnya akses terhadap pengembangan profesional, menjadi hambatan utama bagi guru dalam mengembangkan kemampuan siswa dalam berpikir analitis dan menyelesaikan masalah secara strategis (Sulisworo dkk., 2016). Kesenjangan ini dalam kinerja guru turut memperkuat kelemahan dalam kerangka pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penanganan terhadap tantangan ini memerlukan intervensi yang komprehensif dan berkelanjutan, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan hasil belajar siswa, tetapi juga pada penguatan kompetensi profesional guru.

Permasalahan kualitas guru yang terjadi di Indonesia telah menjadi sorotan pendidikan nasional. Berdasarkan laporan Global Education Monitoring (GEM) oleh UNESCO tahun 2016, dari 14 negara berkembang yang dianalisis, Indonesia menempati peringkat terendah dalam hal kualitas tenaga pendidik (Yunus, 2019). Temuan dari Uji Kompetensi Guru (UKG) juga memperkuat isu ini, di mana guru-guru di Indonesia memperoleh skor rata-rata yang relatif rendah, yaitu 56,69 dari 100 (Susanto & Haryati, 2024). Rendahnya skor ini tidak semata-mata mencerminkan ketidakmampuan teknis, melainkan menunjukkan permasalahan yang

lebih mendalam: kurangnya pengaruh secara luas dari guru terhadap peran strategis mereka dalam membentuk masa depan bangsa (Susanto & Haryati, 2024).

Guru merupakan tenaga ajar yang memiliki tugas mengajar, mengayomi, menuntun, dan memimpin siswa mempersiapkan bekal masa depan mereka (Sanjani, 2020; Sopian, 2016). Sebagai antisipasi dari burnout, work engagement memiliki peran krusial dalam kinerja seorang guru, mengingat bahwa guru merupakan salah satu profesi paling rentan mengalami burnout yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mentalnya dalam mengajar dan pada akhirnya akan mempengaruhi kualitasnya dalam mengajar (Madigan dkk., 2023). Tingginya tingkat stres guru disebabkan oleh beberapa stresor, seperti masalah kedisiplinan siswa, beban kerja yang tinggi, rendahnya dukungan dari atasan, konflik dengan sesama guru atau orang tua, dan beragamnya karakter siswa yang diajar (Skaalvik & Skaalvik, 2016). Selain itu, situasi di Indonesia secara umum dan Medan secara khusus yang masih baru menerapkan kurikulum merdeka belajar, menuntut usaha lebih dari guru untuk beradaptasi dengan metode pengajaran baru yang sudah lebih berintegrasi dengan teknologi (Zulaiha dkk., 2023). Adaptasi guru terhadap penerapan kurikulum merdeka belajar semakin dipersulit dengan keterbatasan sarana prasarana yang disediakan pihak sekolah.

Upaya dalam membentuk generasi penerus bangsa, guru dituntut untuk menjalankan tugas profesionalnya dengan

semangat yang tulus dan dedikasi yang tinggi, mengingat keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil pendidikan (Firmansyah dkk., 2021; Gülbahar, 2017). Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sikap dan kondisi psikologis individu terhadap peran profesionalnya, yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterhanyutan dalam pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2004). Guru yang menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki ketangguhan, antusiasme, serta kemauan untuk mencurahkan waktu dan tenaga lebih dalam menjalankan tugasnya, serta menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan sebagai guru (Bakker dkk., 2008). Guru dengan karakteristik tersebut umumnya menunjukkan kinerja dan kompetensi yang unggul, serta memberikan kontribusi yang bermakna dalam proses pendidikan (Dewi dkk., 2021; Sasmoko dkk., 2018).

Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mampu menumbuhkan rasa makna dan kebanggaan dalam diri guru, yang memberi dorongan untuk menjalankan tanggung jawab dalam membentuk generasi masa depan Indonesia (Burić & Macuka, 2018; Fatharani & Riasnugrahani, 2022). Pencapaian dan keberlanjutan keterlibatan kerja tersebut sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya profesional dan personal yang memadai. Namun, profesi guru kerap dipenuhi oleh keterbatasan dukungan institusional jika dibandingkan dengan profesi lainnya (Evans & Yuan, 2018).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya profesional, seperti fasilitas sekolah yang tidak memadai, rendahnya dukungan orang tua, serta penghasilan yang minim, terutama di kalangan guru honorer, menjadi faktor penghambat utama dalam pelaksanaan tugas guru secara optimal (Dewi dkk., 2021; Sulisworo dkk., 2016). Tantangan tambahan seperti minimnya kolaborasi antara guru dan orang tua juga turut memperlemah efektivitas kinerja guru dalam proses pembelajaran (Lesmana, 2024).

Keterbatasan sumber daya profesional tidak sepenuhnya menutup kemungkinan untuk meningkatkan keterlibatan kerja guru. Sumber daya personal, seperti ketangguhan emosional, efikasi diri, dan optimisme, memiliki peran krusial dalam mengimbangi kekurangan sumber daya eksternal, sehingga memungkinkan guru tetap terlibat secara aktif dalam menjalankan tugas profesional (Kotze, 2018; Simbula dkk., 2011; Van Wingerden dkk., 2017). Sumber daya personal menunjukkan korelasi yang lebih kuat dengan keterlibatan kerja dibandingkan dengan sumber daya profesional, yang menegaskan pentingnya peran sumber daya personal sebagai faktor protektif terhadap stres kerja (Mazzetti dkk., 2023).

Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) merupakan determinan penting lainnya dalam keterlibatan kerja guru. Teori *broaden-and-build* yang dikemukakan oleh Fredrickson (2004) menyatakan bahwa emosi positif dapat memperluas kapasitas kognitif dan perilaku individu, sehingga

memungkinkan terbentuknya sumber daya yang berkelanjutan untuk mendukung fungsi profesional yang efektif. Tingkat kepuasan hidup yang tinggi mendorong munculnya perasaan bahagia dan pemenuhan diri, yang bagi guru dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mengajar serta sikap positif terhadap pekerjaan (Çayak, 2021). Guru yang memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kooperatif, kreatif, dan produktif, yang semakin menegaskan keterkaitan erat antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja.

Kesejahteraan subjektif didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan emosional individu terhadap kehidupannya, yang mencakup respons afektif terhadap pengalaman serta penilaian terhadap kepuasan hidup secara keseluruhan (Diener dkk., 1999; Fitch dkk., 2017; Lopez & Snyder, 2009). Meskipun hubungan positif antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja telah diamati secara konsisten, kekuatan hubungan tersebut menunjukkan variasi yang signifikan antar penelitian. Beberapa penelitian melaporkan hubungan yang kuat (Lili & Prahara, 2023), sementara yang lain menemukan hubungan yang sedang (Matthews dkk., 2014) atau lemah (Ding dkk., 2022; Hu dkk., 2016). Variasi serupa juga ditemukan dalam penelitian yang secara khusus menyoroti populasi guru, mulai dari korelasi yang kuat (Zeng dkk., 2019), sedang (De Stasio dkk., 2020), hingga lemah (Sudibjo & Sutarji, 2020). Keragaman temuan ini

mengindikasikan bahwa terdapat faktor tambahan, khususnya karakteristik kepribadian individu, yang berpotensi memengaruhi kekuatan hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja.

Kepribadian memiliki peran penting dalam membentuk cara individu memandang dan merespons tantangan yang berkaitan dengan pekerjaan (Christian dkk., 2011; Harzer & Ruch, 2015). Kepribadian mengatur pola pikir dan emosi, sehingga dapat mendorong keterlibatan kerja bahkan dalam situasi yang menuntut sekalipun. Sebagaimana dikemukakan oleh Ozer dan Benet-Martínez (2006), karakteristik kepribadian seperti *grit*, yaitu ketekunan dan konsistensi dalam usaha meskipun menghadapi hambatan, dapat memprediksi variasi dalam kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja. Eksplorasi Duckworth (2016) terhadap konsep *grit* menegaskan kekuatan prediktifnya dalam komitmen jangka panjang dan pencapaian, yang bahkan melampaui kemampuan fisik maupun kerangka kepribadian tradisional seperti lima dimensi kepribadian (*Big Five Personality*) (Schimschal dkk., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *grit* sebagai konstruk moderasi dalam hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja pada guru di Indonesia. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada tiga hal utama: (1) menganalisis peran kesejahteraan subjektif terhadap keterlibatan kerja guru, (2) menganalisis peran langsung *grit* terhadap keterlibatan kerja guru, serta (3)

menguji efek interaktif antara kesejahteraan subjektif dan *grit* terhadap keterlibatan kerja, dengan mempertimbangkan faktor-faktor personal guru yang relevan.

Penambahan *grit* sebagai variabel moderator pada penelitian kali ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan masih beragamnya temuan kekuatan hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterikatan kerja individu pada penelitian-penelitian terdahulu (Memon dkk., 2019). Penelitian terdahulu juga kurang mengkaji peran data personal guru, seperti lama mengajar, status sertifikasi, dan tingkat pendidikan, terhadap keterikatan kerja guru (Bakker & Albrecht, 2018; Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Guru yang mencintai pekerjaannya tentu akan melaksanakan tugas mengajarnya dengan sungguh-sungguh dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti merumuskan empat hipotesis sebagai berikut:

1. Kesejahteraan subjektif berperan positif terhadap keterlibatan kerja guru (H1);
2. *Grit* berperan positif terhadap keterlibatan kerja guru (H2);
3. *Grit* secara signifikan memoderasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja (H3).
4. *Grit* secara signifikan memoderasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja, bahkan setelah mempertimbangkan

variabel personal guru (H4).

METODE

Partisipan penelitian. Partisipan dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar dan menengah pertama yang berasal dari Kota Medan, Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan aksesibilitas sekolah dan kesediaan guru untuk berpartisipasi. Sampel akhir terdiri atas 189 guru, yang mencakup 37 guru laki-laki (20%) dan 152 guru perempuan (80%), dengan rentang usia antara 19 hingga 61 tahun ($M = 38$, $SD = 11,39$).

Distribusi sampel menunjukkan bahwa sebanyak 138 guru (73%) berasal dari sekolah dasar, sementara 51 guru (27%) berasal dari sekolah menengah pertama. Selain itu, sebanyak 27 guru (14%) bekerja di sekolah negeri, sedangkan mayoritas, yaitu 162 guru (86%), mengajar di sekolah swasta. Pengalaman mengajar partisipan sangat beragam, mulai dari kurang dari satu tahun hingga 40 tahun, dengan rata-rata pengalaman mengajar adalah selama 11 tahun ($SD = 10,23$). Sampel juga mencakup 75 guru kelas (40%) dan 114 guru mata pelajaran (60%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar partisipan memiliki gelar sarjana ($n = 172$; 91%), diikuti oleh sejumlah kecil guru yang memiliki gelar magister ($n = 11$; 6%). Sebagian kecil lainnya melaporkan memiliki ijazah sekolah menengah atas ($n = 4$; 2%) atau diploma D3 ($n = 2$; 1%). Berdasarkan latar

belakang akademik, sebanyak 156 partisipan (82,5%) memiliki kualifikasi dalam bidang yang terkait dengan pendidikan, sementara 33 guru (17,5%) memiliki latar belakang akademik di luar bidang pendidikan.

Desain penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk mengkaji pengaruh moderasi *grit* dalam hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja pada guru di lingkungan pendidikan dasar. Teknik survei dipilih guna memperoleh data empiris yang relevan terkait variabel-variabel penelitian, serta memungkinkan analisis hubungan dan interaksi antar konstruk secara sistematis.

Instrumen penelitian.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan sikap atau kondisi positif pada seorang individu terhadap pekerjaannya dan dapat diperhatikan dari perilaku-perilaku seperti, merasa berenergi penuh saat bekerja, bangga terhadap pekerjaan, senang dan menikmati saat-saat bekerja, dan dapat lupa waktu saat bekerja.

Keterlibatan kerja diukur dengan Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9), yaitu skala yang dikembangkan oleh Schaufeli dkk. (2002). Instrumen ini telah diadaptasi ke dalam konteks budaya dan pendidikan Indonesia oleh Kristiana dkk. (2019) guna memastikan relevansi secara kontekstual. Penelitian sebelumnya oleh Kristiana dkk. (2019) telah membuktikan validitas dan reliabilitas UWES-9 dalam mengukur keterlibatan kerja.

UWES-9 menunjukkan validitas dan reliabilitas psikometrik yang kuat, dengan konsistensi internal tinggi yang ditunjukkan oleh koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,85. Selain itu, analisis Rasch dan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* digunakan untuk menguji validitas konstruk skala. Hasil CFA menunjukkan model pengukuran yang sesuai, dengan nilai RMSEA sebesar 0,049 serta nilai CFI, NFI, dan GFI yang semuanya melebihi 0,95. Seluruh butir dalam UWES-9 juga menunjukkan nilai *factor loading* di atas 0,7, yang semakin memperkuat validitas konstruk instrumen. Temuan ini menegaskan bahwa UWES-9 merupakan alat ukur yang andal untuk menilai keterlibatan kerja dalam konteks pendidikan di Indonesia. Total aitem skala adalah 9 butir aitem dengan ketentuan skoring semakin tinggi nilai yang diperoleh dari skala UWES-9, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja individu. Begitu pula sebaliknya.

Grit

Grit merupakan kemampuan seseorang untuk tetap bekerja keras menghadapi berbagai rintangan dan dapat diperhatikan dari perilaku-perilaku seperti, menyelesaikan apa yang sudah dimulai, tidak patah semangat saat menghadapi rintangan atau kegagalan, rajin dalam melaksanakan tugas, dan dapat fokus pada tujuan yang ingin dicapai.

Pengukuran *grit* dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala yang dikembangkan oleh tim peneliti dari Fakultas Psikologi, Universitas

Sumatera Utara. Skala ini dirancang berdasarkan kerangka konseptual yang dikemukakan oleh Duckworth dkk. (2007), yang mencakup dua dimensi utama *grit*, yaitu ketekunan dalam usaha (*perseverance of effort*) dan konsistensi minat (*consistency of interest*). Skala terdiri atas 14 aitem dengan ketentuan skoring semakin tinggi nilai yang diperoleh dari skala *grit*, semakin tinggi tingkat *grit* individu. Begitu pula sebaliknya.

Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif adalah evaluasi individu terhadap hidupnya secara keseluruhan, dari segi kognitif melihat seberapa puas kehidupan individu tersebut dan dari segi afektif melihat seberapa banyak emosi yang dirasakan individu, baik itu emosi positif maupun emosi negatif.

Kesejahteraan subjektif dalam penelitian ini diukur menggunakan dua skala, yaitu Positive Affect and Negative Affect Schedule (PANAS; Watson dkk., 1988) dan Satisfaction with Life Scale (SWLS; Diener dkk., 1985). Kedua instrumen tersebut telah diadaptasi secara budaya ke dalam konteks Indonesia oleh Akhtar (2019) guna memastikan relevansi dan kesesuaian penggunaannya.

PANAS dan SWLS menunjukkan karakteristik psikometrik yang kuat. Koefisien reliabilitas Cronbach's alpha masing-masing sebesar 0,86 untuk afek positif, 0,85 untuk afek negatif, dan 0,82 untuk kepuasan hidup. Selain itu, nilai loading faktor berkisar antara 0,46 hingga 0,79, yang semakin memperkuat validitas konstruk dari kedua instrumen tersebut (Akhtar, 2019). PANAS terdiri atas 20 aitem dan SWLS terdiri

atas 5 aitem. Adapun skoring kesejahteraan subjektif dilakukan dengan formula skor T afek positif dikurang skor T afek negatif, lalu ditambah skor T kepuasan hidup. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif individu. Semua skor diubah ke dalam bentuk skor T agar bobot setiap skor terstandarisasi (Akhtar, 2017).

Prosedur penelitian. Protokol penelitian ini telah ditinjau dan disetujui oleh Komite Etik Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara (No: 35/Komet/FPsi/2024). Proses pengumpulan data berlangsung selama dua bulan, yaitu pada Mei hingga Juni 2024, dengan menggunakan pendekatan berbasis kertas (*paper-based*). Metode ini dipilih guna menjamin efisiensi pengumpulan data.

Dalam pelaksanaannya, peneliti secara langsung mengunjungi lokasi penelitian di wilayah Kota Medan, Indonesia, yang mencakup sejumlah sekolah dasar dan sekolah menengah pertama. Setibanya di lokasi, peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada para guru, disertai dengan penjelasan yang jelas mengenai cara pengisian kuesioner secara akurat. Interaksi langsung ini juga memberikan ruang bagi partisipan untuk menyampaikan pertanyaan atau kekhawatiran terkait tujuan dan proses penelitian, sehingga dapat membangun kepercayaan dan mendorong partisipasi yang jujur.

Setelah periode satu minggu berakhir, peneliti kembali mengunjungi sekolah-sekolah tersebut untuk mengumpulkan kuesioner yang telah diisi. Langkah ini tidak hanya memastikan

pengambilan data secara aman, tetapi juga menjadi kesempatan untuk kembali berinteraksi dengan partisipan, menyampaikan apresiasi atas kontribusi mereka, serta menanggapi pertanyaan atau umpan balik akhir. Seluruh prosedur dilaksanakan secara sistematis dan etis guna menjaga integritas proses penelitian, serta memastikan terciptanya kolaborasi yang saling menghargai antara peneliti dan partisipan.

Analisis data. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Analisis MRA dilaksanakan melalui perangkat lunak SPSS for Windows versi 26. Sebelum melakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui serangkaian uji asumsi untuk memastikan kelayakannya dalam analisis parametrik.

Uji asumsi mencakup beberapa persyaratan statistik penting, yaitu normalitas, linearitas, homoskedastisitas, dan multikolinearitas. Langkah-langkah ini diperlukan untuk memvalidasi kesesuaian data terhadap analisis regresi. Setelah seluruh asumsi dinyatakan terpenuhi, analisis MRA dilanjutkan. Normalitas data diuji menggunakan prosedur Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan bahwa distribusi data untuk semua variabel bersifat normal: kesejahteraan subjektif ($p = 0,64$), *grit* ($p = 0,21$), dan keterlibatan kerja ($p = 0,09$).

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear, dan hasilnya mendukung hal tersebut dengan nilai linearitas yang signifikan secara statistik

($p < 0,05$). Homoskedastisitas, yang menunjukkan keseragaman varians data, diuji menggunakan Spearman's rho, dan hasilnya menunjukkan homogenitas, dengan nilai $p > 0,05$ untuk subjective well-being ($p = 0,48$), *grit* ($p = 0,55$), dan interaksi keduanya (kesejahteraan subjektif \times *grit*, $p = 0,48$). Selain itu, uji multikolinearitas tidak menunjukkan adanya masalah signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai tolerance yang berkisar antara 0,720 hingga 0,962 (di atas ambang minimum), serta nilai *Variance Inflation*

Factor (VIF) antara 1,040 hingga 1,390 (di bawah batas maksimum 5).

HASIL

Tabel 1 menyajikan model regresi yang digunakan dalam analisis data beserta hasil pengujiannya, yang secara keseluruhan memberikan bukti kuat untuk mendukung hipotesis yang diajukan. Temuan tersebut menegaskan peran penting kesejahteraan subjektif dan *grit* dalam mendorong keterlibatan kerja di kalangan guru sekolah dasar dan menengah pertama.

Tabel 1 Model Regresi

	Variabel Independen	R	R ²	β	<i>t</i>	Sig.
Model 1	Kesejahteraan subjektif	.521	.268	.521	8.347	.000
Model 2	Kesejahteraan subjektif	.569	.316	.384	5.457	.000
	<i>Grit</i>			.266	3.780	.000
Model 3	Kesejahteraan subjektif	.589	.337	.392	5.651	.000
	<i>Grit</i>			.292	4.173	.000
	Kesejahteraan subjektif * <i>Grit</i>			.158	2.614	.010
Model 4	Kesejahteraan subjektif	.622	.338	.413	5.576	.000
	<i>Grit</i>			.304	4.071	.000
	Kesejahteraan subjektif * <i>Grit</i>			.162	2.562	.011
	Usia			.022	.238	.813
	Jenis kelamin			.040	.599	.550
	Jenjang sekolah			-.089	-1.240	.217
	Jenis sekolah			-.080	-1.130	.260
	Kurikulum			.002	.025	.980
	Lama mengajar			.109	1.087	.278
	Jenis guru			.004	.053	.958
	Tingkat pendidikan			-.003	-.052	.959
	Rumpun pendidikan			-.067	-1.080	.282
	Sertifikasi			.017	.182	.856
	Status guru			-.004	-.064	.949

Model 1: Kontribusi Kesejahteraan Subjektif

Model 1 mengonfirmasi Hipotesis 1, yang menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan prediktor yang signifikan terhadap keterlibatan kerja ($R = 0,521$; $R^2 = 0,268$; $\beta = 0,521$; $t(185) = 8,35$; $p < 0,001$), dengan kontribusi sebesar 26,8% terhadap variansi keterlibatan kerja. Temuan ini menegaskan peran penting kesejahteraan subjektif dalam meningkatkan keterlibatan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Model 2: Kontribusi Kesejahteraan Subjektif dan *Grit*

Model 2 mengonfirmasi Hipotesis 2, yang menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif dan *grit* secara signifikan berkontribusi terhadap keterlibatan kerja. Kesejahteraan subjektif tetap menjadi prediktor yang signifikan ($R = 0,569$; $R^2 = 0,316$; $\beta = 0,384$; $t(185) = 5,46$; $p < 0,001$), sementara *grit* juga memprediksi keterlibatan kerja secara independen ($\beta = 0,266$; $t(185) = 3,78$; $p < 0,001$). Secara bersama-sama, kedua variabel ini menjelaskan sebesar 31,6% variansi dalam keterlibatan kerja, yang menunjukkan peran saling melengkapi antara kesejahteraan subjektif dan *grit*. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kedua aspek tersebut dalam upaya meningkatkan keterlibatan kerja guru.

Model 3: Peran Moderasi *Grit*

Model 3 mendukung Hipotesis 3, yang menunjukkan bahwa *grit* memoderasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dan

keterlibatan kerja. Kesejahteraan subjektif tetap menjadi prediktor yang signifikan ($R = 0,589$; $R^2 = 0,337$; $\beta = 0,392$; $t(185) = 5,65$; $p < 0,001$), demikian pula *grit* ($\beta = 0,292$; $t(185) = 4,17$; $p < 0,001$). Selain itu, interaksi antara kesejahteraan subjektif dan *grit* (kesejahteraan subjektif \times *grit*) juga signifikan ($\beta = 0,158$; $t(185) = 2,61$; $p = 0,010$). Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *grit* yang tinggi memperkuat hubungan positif antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja. Secara keseluruhan, model ini menjelaskan sebesar 33,7% variansi keterlibatan kerja yang diamati.

Model 4: Moderasi *Grit* Setelah Mempertimbangkan Faktor Personal Guru

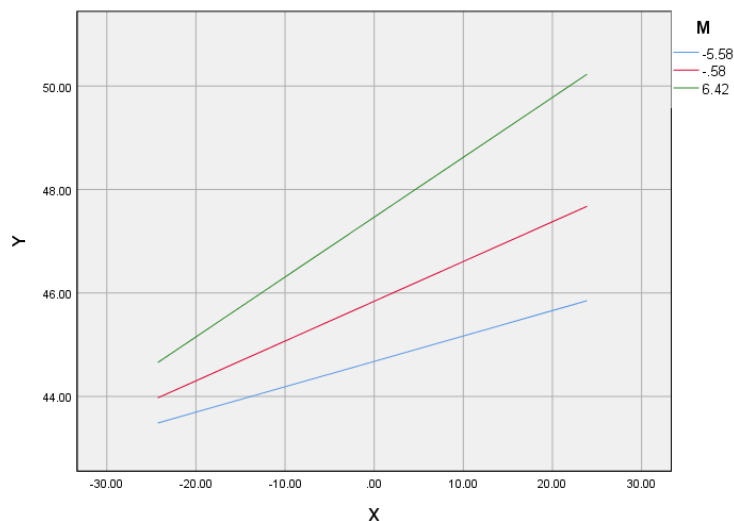
Model 4 memberikan bukti yang kuat untuk mendukung Hipotesis 4, yang menyatakan bahwa *grit* memoderasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja, bahkan setelah variabel-variabel personal guru dikendalikan. Kesejahteraan subjektif tetap menjadi prediktor yang signifikan ($R = 0,622$; $R^2 = 0,338$; $\beta = 0,413$; $t(185) = 5,58$; $p < 0,001$), demikian pula *grit* ($\beta = 0,304$; $t(185) = 4,07$; $p < 0,001$). Interaksi antara kesejahteraan subjektif dan *grit* (kesejahteraan subjektif \times *grit*) juga menunjukkan signifikansi statistik ($\beta = 0,162$; $t(185) = 2,56$; $p = 0,011$).

Sebaliknya, tidak ada faktor personal guru, seperti usia, jenis kelamin, jenjang sekolah yang diajarkan, jenis sekolah, lama mengajar, jenis guru, tingkat pendidikan, latar belakang akademik, sertifikasi, maupun status guru, yang secara signifikan memprediksi keterlibatan kerja (seluruh nilai $p > 0,05$).

Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan subjektif dan *grit* merupakan faktor utama dalam mendorong keterlibatan kerja guru, melampaui pengaruh karakteristik personal guru. Peran moderasi *grit* menunjukkan potensinya dalam memperkuat hubungan positif antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja, serta menekankan pentingnya pengembangan sumber daya pribadi dalam meningkatkan keterlibatan profesional secara efektif.

Untuk dapat lebih memahami hasil interaksi ketiga variabel dalam penelitian ini, Gambar 1 menggambarkan peran moderasi *grit* dalam hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja. Grafik tersebut secara khusus menunjukkan bahwa tingkat *grit* yang lebih tinggi memperkuat dampak positif kesejahteraan subjektif terhadap keterlibatan kerja.

Gambar 1 Grafik Interaksi



Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1, hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja tampak lebih kuat pada individu dengan tingkat *grit* yang tinggi. Sumbu horizontal menunjukkan tingkat kesejahteraan subjektif (X), sumbu vertikal menggambarkan tingkat keterlibatan kerja (Y), dan tingkat *grit* digambarkan dengan tiga garis berwarna hijau, merah, dan biru. Garis hijau menunjukkan tingkat *grit* guru tinggi yang berdampak positif terhadap hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja.

Peran *grit* terhadap hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja semakin kecil pada garis merah (*grit* moderat) dan paling rendah pada garis biru (*grit* rendah). Pola ini dapat membantu menjelaskan variasi yang ditemukan dalam penelitian terdahulu terkait kekuatan hubungan tersebut. Temuan ini menyoroti fungsi *grit* sumber daya psikologis yang berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan kerja, khususnya dalam konteks pendidikan.

DISKUSI

Penelitian ini menunjukkan hubungan yang moderat antara kesejahteraan subjektif dengan keterikatan kerja guru pendidikan dasar dengan nilai $r = 0.521$ ($r = .521$, $R^2 = .268$, $F(1.187) = 69.66$, $p < .001$). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga membuktikan bahwa kesejahteraan subjektif memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Penelitian Zeng dkk. (2019) pada guru sekolah menengah atas di Cina menunjukkan *well-being* memiliki korelasi positif terhadap keterikatan kerja guru dengan nilai $r = 0,69$. Penelitian Lili dan Prahara (2023) pada ibu yang bekerja menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif memiliki korelasi positif terhadap keterikatan kerja dengan nilai $r = 0,66$. Penelitian yang dilakukan oleh Matthews dkk. (2014) menunjukkan kesejahteraan subjektif memiliki korelasi positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan dengan nilai $r = 0,58$. Berbeda dengan temuan Sudibjo dan Sutarjo (2020) yang pada penelitiannya pada guru sekolah dasar di SDS Pelangi Jakarta menemukan korelasi yang lemah antara kesejahteraan subjektif terhadap keterikatan kerja guru ($r = 0,26$). Adapun beberapa penelitian terdahulu juga menemukan korelasi yang rendah antara kesejahteraan subjektif dan keterikatan kerja (De Stasio dkk., 2019, 2020; Ding dkk., 2022; Hu dkk., 2016). Beragamnya kekuatan hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterikatan kerja mengindikasikan terdapat variabel lain yang mempengaruhi kekuatan hubungan keduanya yang pada penelitian ini

adalah *grit*.

Penelitian ini mengkaji peran moderasi *grit* dalam hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja pada guru di Indonesia. Temuan penelitian menegaskan bahwa *grit*, sebagai atribut disposisional, berperan sebagai moderator kunci yang memperkuat pengaruh kesejahteraan subjektif terhadap keterlibatan kerja. Hasil ini sejalan dengan Christian dkk. (2011) dan Harzer & Ruch (2015), yang menekankan pentingnya karakteristik kepribadian dalam mengatur pikiran dan emosi guna menghadapi tantangan di lingkungan kerja secara efektif. Secara khusus, keberadaan *grit* berkontribusi terhadap ketahanan yang berkelanjutan dalam menghadapi hambatan situasional. Pandangan ini didukung oleh Ozer dan Benet-Martínez (2006), yang menyatakan bahwa karakteristik kepribadian merupakan prediktor kuat terhadap berbagai hasil perilaku dan emosional, termasuk yang berkaitan dengan kesejahteraan subjektif. Guru yang menunjukkan karakter kuat dalam hal ketekunan dan konsistensi minat cenderung memandang hambatan sebagai tantangan, bukan sebagai beban. Perspektif ini membantu mereka mempertahankan kesejahteraan subjektif dan mencapai tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan sejawat yang memiliki *grit* lebih rendah. Temuan ini memberikan penjelasan terkait beragamnya tingkat hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja yang ditemukan pada penelitian terdahulu.

Dua komponen utama *grit*, yaitu ketekunan minat jangka panjang dan upaya

yang konsisten dalam menghadapi tantangan, memegang peranan penting dalam mendorong keterlibatan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Hodge dkk. (2018), komitmen yang kuat terhadap tujuan jangka panjang dapat menumbuhkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Guru dengan tingkat *grit* yang tinggi cenderung memandang pekerjaan mereka bukan sekadar sebagai sumber penghasilan, melainkan sebagai bagian dari identitas diri mereka (Southwick dkk., 2019). Pandangan ini menjadi sangat relevan mengingat beragam tantangan yang dihadapi oleh guru, seperti permasalahan disiplin siswa, beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari pihak sekolah, konflik interpersonal, serta kebutuhan siswa yang sangat beragam (Skaalvik & Skaalvik, 2016). Guru yang menginternalisasi identitas profesionalnya menunjukkan dedikasi dan ketangguhan yang lebih kuat, bahkan ketika dihadapkan pada tekanan emosional maupun eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa *grit* tidak hanya berfungsi sebagai karakter disposisional, tetapi juga sebagai sumber daya psikologis yang mendukung keberlangsungan keterlibatan kerja dalam konteks pendidikan.

Penelitian ini juga menyoroti kontribusi langsung *grit* terhadap keterlibatan kerja guru. Farina dan Mulyana (2023) menemukan korelasi positif yang kuat antara *grit* dan keterlibatan kerja ($r = 0,78$), sementara Suzuki dkk. (2015) melaporkan korelasi positif lebih lemah ($r = 0,26$) yang konsisten setelah mempertimbangkan faktor personal seperti usia, jenis kelamin, pendapatan, dan tingkat pendidikan. Temuan ini memperkaya literatur yang ada dengan menunjukkan peran krusial

grit dalam meningkatkan keterlibatan kerja, khususnya dalam konteks pendidikan. Sejumlah penelitian sebelumnya (Eskreis-Winkler dkk., 2014; Hodge dkk., 2018; Liu dkk., 2023; Park & Kim, 2023; Rasidi, 2021; Zeng dkk., 2019) juga menegaskan hubungan positif tersebut, sehingga memperkuat posisi *grit* sebagai sumber daya pribadi yang penting.

Penelitian ini menemukan bahwa *grit* secara signifikan memoderasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja, dengan efek moderasi yang tetap kuat meskipun telah mempertimbangkan faktor personal guru, seperti jenis kelamin, usia, jenjang sekolah yang diajar, jenis sekolah, lama mengajar, jenis guru, tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan, sertifikasi, dan status kepegawaian. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel personal tidak memiliki pengaruh terhadap dinamika hubungan antara kesejahteraan subjektif, *grit*, dan keterlibatan kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa variabel personal, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama pengalaman mengajar, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sharma dan Rajput (2021), Köse (2016), serta Suzuki dkk. (2015), yang juga melaporkan bahwa jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan latar belakang pendidikan bukan merupakan prediktor signifikan dari keterlibatan kerja. Namun demikian, beberapa studi sebelumnya telah mengidentifikasi adanya hubungan antara keterlibatan kerja dan faktor personal tertentu, seperti usia (Eskreis-Winkler dkk., 2014; Vídenská, 2013), lama pengalaman mengajar

(Köse, 2016), serta status guru (Sharma & Rajput, 2021). Penjelasan yang mungkin untuk temuan dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat *grit* dan kesejahteraan subjektif pada populasi sampel, yang dapat mengurangi variabilitas keterlibatan kerja antar kelompok. Dengan kata lain, kekuatan sumber daya psikologis individu tampaknya lebih berperan dalam membentuk keterlibatan kerja dibandingkan karakteristik personal.

Penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai peran kesejahteraan subjektif dan *grit* dalam meningkatkan keterlibatan kerja, khususnya dalam konteks pendidikan. Dengan menitikberatkan pada sumber daya psikologis, pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan di bidang pendidikan dapat merancang intervensi yang lebih terarah untuk menumbuhkan ketahanan, ketekunan, dan kesejahteraan psikologis di kalangan guru. Upaya tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan dan kinerja dalam profesi keguruan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap peran kesejahteraan subjektif dan *grit* terhadap keterlibatan kerja pada guru. Temuan utama dapat dirangkum sebagai berikut: pertama, kesejahteraan subjektif terbukti sebagai fondasi utama dalam membentuk keterlibatan kerja guru sekolah dasar dan menengah pertama; kedua, *grit* berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru; ketiga, kekuatan moderasi *grit* secara signifikan memperkuat hubungan antara kesejahteraan

subjektif dan keterlibatan kerja; keempat, interaksi antara kesejahteraan subjektif dan *grit* tidak dipengaruhi oleh variabel personal; dan kelima, variabel personal tidak secara langsung memengaruhi keterlibatan kerja guru.

Penelitian ini menekankan pentingnya peran sekolah dan pembuat kebijakan dalam mendorong usaha penguatan kesejahteraan subjektif dan *grit* di kalangan guru sebagai bagian dari strategi pengembangan profesional. Beberapa rekomendasi utama yang dapat diterapkan meliputi: memprioritaskan kesejahteraan psikologis guru dalam kebijakan dan praktik sekolah; mengelola beban kerja secara proporsional serta menyediakan sumber daya yang memadai; mengembangkan *grit* melalui program pelatihan yang berfokus pada ketekunan dan ketahanan; serta membangun budaya dukungan dan kolaborasi yang mendorong keterlibatan dan keberlanjutan dalam profesi keguruan.

Penelitian di masa yang akan datang diharapkan dapat memperluas cakupan populasi penelitian untuk mendapat gambaran keseluruhan interaksi antara kesejahteraan subjektif dan *grit* terhadap keterlibatan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, H. (2017). *Mengubah skor ke bentuk skor standar (z-score) dan skor terstandar t (t-score) di SPSS*. Semesta Psikometrika. <https://www.semestapsikometrika.com/2017/09/mengubah-skor-ke-bentuk-skor-standar-di.html>
- Akhtar, H. (2019). Evaluasi properti psikometris dan perbandingan model

- pengukuran konstruk subjective well-being. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 29. <https://doi.org/10.14710/jp.18.1.29-40>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917–1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>
- Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27–46. <https://doi.org/10.33200/ijcer.852454>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- De Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo, I., Ragni, B., & Berenguer, C. (2020). The interplay of compassion, subjective happiness and proactive strategies on kindergarten teachers' work engagement and perceived working environment fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4869. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134869>
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Boldrini, F., Ragni, B., Pepe, A., & Maldonado Briegas, J. J. (2019). Subjective happiness and compassion are enough to increase teachers' work engagement? *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02268>
- Dewi, N. N., Rodli, A. F., & Nurhidayati, F. (2021). Effect of work engagement, work environment and work spirit on teacher satisfaction. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 1(3), 226–240. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v1i3.97>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.125.2.276>
- Ding, X., Kan, H., Chu, X., Sun, C., & Ruan, F. (2022). A study of character strengths, work engagement and subjective well-being in Chinese registered nurses. *Medycyna Pracy*, 73(4), 294–304. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01203>

- Duckworth, A. L. (2016). *Grit: Passion, perseverance, and the science of success*. Scribner.
<https://psycnet.apa.org/record/2016-30309-000>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., & Duckworth, A. L. (2014). Survivor mission: Do those who survive have a drive to thrive at work? *The Journal of Positive Psychology*, 9(3), 209–218.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2014.888579>
- Evans, D. K., & Yuan, F. (2018). *The working conditions of teachers in low-and middle-income countries* (hlm. 1–80). World Bank.
<https://riseprogramme.org/sites/default/files/inline-files/Yuan.pdf>
- Farina, A. J., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan antara grit dan perceived organizational support dengan work engagement pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 603–620.
- Fatharani, T., & Riasnugrahani, M. (2022). Panggilan keterikatan kerja dan kepuasan kerja pada guru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 313–324.
<https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.313-324.2022>
- Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N. A. (2021). Tinjauan literatur tentang kepuasan kerja, keterikatan kerja dan kinerja pendidik. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 181.
<https://doi.org/10.30595/jkp.v15i2.11705>
- Fitch, R. I. G., Pedraza, Y. T. C., Sánchez, M. D. C. R. S., & Basurto, M. G. C. (2017). Measuring the subjective well-being of teachers. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(3), 25–59.
<https://doi.org/10.12928/jehcp.v6i3.8316>
- Fitri, S. F. N. (2021). Problematika kualitas pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1617–1620.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377.
<https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Gülbahar, B. (2017). The relationship between work engagement and organizational trust: A study of elementary school teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 5(2), 149–159.
<https://doi.org/10.11114/jets.v5i2.2052>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00165>
- Hodge, B., Wright, B., & Bennett, P. (2018). The role of grit in determining engagement and academic outcomes for university students. *Research in Higher Education*, 59(4), 448–460.
<https://doi.org/10.1007/s11162-017-9474-y>

- Hu, C., Cui, S., & Wang, L. (2016). Path analysis of work family conflict, job salary and promotion satisfaction, work engagement to subjective well-being of the primary and middle school principals. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 10–15.
<https://doi.org/10.11114/jets.v4i9.1619>
- Köse, A. (2016). Öğretmenlerin işe angaje olmalarında demografik özelliklerinin rolü. *Turkish Journal of Education*, 5(25388), 255–264.
<https://doi.org/10.19128/turje.267924>
- Kotze, M. (2018). How job resources and personal resources influence work engagement and burnout. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(2), 148–164. <https://doi.org/10.1108/ajems-05-2017-0096>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217.
<https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Lesmana, F. (2024). Peran komunikasi orang tua-guru dalam mendukung perkembangan siswa. *Edukatif*, 2(2), 185–192.
- Lili, A., & Prahara, S. A. (2023). Work engagement dan subjective well-being pada ibu yang bekerja. *Jurnal Integrasi Riset Psikologi*, 1(1), 1–11.
<https://doi.org/10.26486/intensi.v1i1.3186>
- Liu, L., Fathi, J., Allahveysi, S. P., & Kamran, K. (2023). A model of teachers' growth mindset, teaching enjoyment, work engagement, and teacher grit among EFL teachers. *Frontiers in Psychology*, 14, 1137357.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137357>
- Lopez, S. J., & Snyder, C. R. (Ed.). (2009). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. Dalam E. Diener, S. Oishi, & R. E. Lucas, *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (hlm. 186–194). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- Madigan, D. J., Kim, L. E., Glandorf, H. L., & Kavanagh, O. (2023). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 119, 102173.
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102173>
- Matthews, R. A., Mills, M. J., Trout, R. C., & English, L. (2014). Family-supportive supervisor behaviors, work engagement, and subjective well-being: A contextually dependent mediated process. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 168–181. <https://doi.org/10.1037/a0036012>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107.
<https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Memon, M. A., Cheah, J. H., Ramayah, T., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2019). Moderation analysis: Issues and guidelines. *Journal of Applied Structural Equation*

- Modeling*, 3(1),1–9.
[https://doi.org/10.47263/JASEM.3\(1\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.3(1)01)
- OECD. (2023). *PISA 2022 results (volume I): The state of learning and equity in education*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/53f23881-en>
- Ozer, D. J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57(1), 401–421.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.1.02904.190127>
- Park, M. K., & Kim, W. H. (2023). The effect of grit on the work engagement of nurses: The mediating effects of positive psychological capital and burnout. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 29(2), 161–169.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2023.29.2.161>
- Pribudhiana, R., Bin Don, Y., & Bin Yusof, M. R. (2021). Determining the influence of teacher quality toward teacher readiness in implementing Indonesian education policy. *Eurasian Journal of Educational Research*, 21(93),373–390.
<https://doi.org/10.14689/ejer.2021.93.18>
- Rasidi, S. H. (2021). The role of grit in determining work engagement and innovative behaviour outcome for lifelong learning in digital economy. *The International Islamic Economic System Conference – The 9th I-iECONS 2021*, 57–72.
https://www.researchgate.net/publication/357826276_The_Role_of_Grit_in_Determining_Work_Engagement_and_Innovative_Behaviour_Outcome_for_Lifelong_Learning_in_Digital_Economy
- Sasmoko, Doringin, F., Indrianti, Y., Goni, A. M., & Ruliana, P. (2018). Indonesian Teacher Engagement Index (ITEI): An emerging concept of teacher engagement in Indonesia. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 306(1), 012119. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/306/1/012119>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1),71–92.
<https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
- Schimschal, S. E., Visentin, D., Kornhaber, R., & Cleary, M. (2021). Grit: A concept analysis. *Issues in Mental Health Nursing*, 42(5), 495–505.
<https://doi.org/10.1080/01612840.2020.1814913>
- Sharma, U., & Rajput, B. (2021). Work engagement and demographic factors: A study among university teachers. *Journal of Commerce and Accounting Research*, 10(1), 25–32.
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among

- Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13594320903513916>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13), 1785–1799. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.713182>
- Southwick, D. A., Tsay, C.-J., & Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100126. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100126>
- Sudibjo, N., & Sutarji, T. (2020). The roles of job satisfaction, well-being, and emotional intelligence in enhancing the teachers' employee engagements. *Management Science Letters*, 10(11), 2477–2482. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.002>
- Sukmayadi, V., & Yahya, A. (2020). Indonesian education landscape and the 21st century challenges. *Journal of Social Studies Education Research*, 11(4), 219–234.
- Sulisworo, D., Nasir, R., & Maryani, I. (2016). Identification of teachers' problems in Indonesia on facing global community. *International Journal of Research Studies in Education*, 6(2), 81–90. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2016.1519>
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee engagement: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63–80. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Susanto, A., & Haryati, T. (2024). Meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas personal, profesional, dan strategi rekrutmen guru. *Science and Education Journal (SICEDU)*, 3(1), 19–27. <https://doi.org/10.31004/sicedu.v3i1.176>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 10(9), e0137501. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Vídenská, L. (2013). *Work engagement antecedents* [Master Thesis, Masarikova Universita]. https://is.muni.cz/th/tcvm2/Lenka_Videnska_Master_Thesis_Work_Engagement_Antecedents.pdf
- Wahyudi, L. E., Mulyana, A., Dhiaz, A., Ghandari, D., Dinata, Z. P., Fitoriq, M., & Hasyim, M. N. (2022). Mengukur kualitas pendidikan di Indonesia. *Ma'arif Journal of Education, Madrasah Innovation and Aswaja Studies*, 1(1), 18–22. <https://doi.org/10.69966/mjemias.v1i1.3>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070.

<https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>

Yunus, S. (2019, April 27). *Kenali 4 Penyebab Rendahnya Kompetensi Guru*. Indonesiana. <https://www.indonesiana.id/>

Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. Y., & Peng, K. (2019). Teachers' growth mindset and work engagement in the Chinese educational context: Well-being and perseverance of effort as mediators. *Frontiers in Psychology, 10*, 442256.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00839>

Zulaiha, S., Meisin, M., & Meldina, T. (2023). Problematika guru dalam menerapkan kurikulum merdeka belajar. *Terampil: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar, 9*(2), 163.

<https://doi.org/10.24042/terampil.v9i2.1397>

4